



e-ISSN: 2550-0813 | p-ISSN: 2541-657X | Vol 7 No 3 Tahun 2020 Hal. : 673-681

NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosialavailable online <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BANK MUAMALAT
INDONESIA KANTOR CABANG YOGYAKARTA****Rizky Rachma Andika, Dyah Pikanthi Diwanti**

Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan komitmen terhadap turnover intention pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik, guna menguji hipotesis. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden yang mengisi kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari beberapa sumber. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik nonprobability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh. Alat yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan komitmen berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Secara simultan variabel kompetensi sumber daya manusia dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention dan secara parsial komitmen memiliki pengaruh dominan terhadap turnover intention perbankan syariah

Kata Kunci: Kompetensi sumber daya manusia, komitmen dan turnover intention.,

*Correspondence Address : dyahpikanthi@umy.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v7i3.2020.673-681

© 2020 UM-Tapsel Press

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perbankan Syariah berkembang semakin pesat. Namun perkembangan perbankan Syariah ini tidak sebanding dengan tersedianya jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Karyawan perbankan syariah diharuskan untuk paham mengenai perbankan syariah, termasuk prinsip-prinsip syariahnya bukan hanya mengenai perbankan saja. Saat ini, perkembangan industri perbankan Syariah pada kenyataannya belum diimbangi oleh tersedianya sumber daya manusia yang memadai. Seperti yang dikatakan oleh Habib Ahmed selaku Ahli Keuangan Syariah dari Durham University, Inggris yang mengatakan bahwa salah satu masalah keuangan syariah adalah kebutuhan SDM yang berkualitas, karena biasanya masih berasal dari perbankan konvensional dengan *mindset* konvensional. Hal tersebut dikarenakan lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini jumlahnya masih sangat minim, sehingga sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan bidangnya masih sangat terbatas. Maka dari itu sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan karena menjadi salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset berharga yang dapat menentukan keberlangsungan pertumbuhan usaha.

Saat ini lebih banyak para karyawan yang bekerja di Lembaga Keuangan Syariah dengan memiliki kompetensi secara konvensional. Mereka yang memiliki kompetensi secara konvensional pada dasarnya hanya diberikan pembekalan pelatihan-pelatihan dengan singkat mengenai teori

dan praktik perbankan Syariah. Tentunya setiap perusahaan menginginkan sifat komitmen tertanam dalam diri setiap karyawan. Semakin tinggi komitmen yang diberikan setiap karyawan kepada perusahaan, maka semakin besar pula dampak positif yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Saat ini, mayoritas karyawan yang bekerja memiliki

kompetensi secara konvensional, apabila tidak memiliki komitmen kerja yang sesuai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan.

Turnover intention menjadi salah satu masalah yang seringkali dihadapi oleh perusahaan. Dimana hal ini membuat perusahaan mengalami kesulitan dan kerugian apabila sudah memiliki karyawan yang berkualitas, namun pada akhirnya karyawan tersebut memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Berdasarkan data yang didapatkan dari Otoritas Jasa Keuangan menunjukkan bahwa jumlah karyawan perbankan syariah semakin meningkat pada tahun 2019 mencapai 61.460 karyawan. Akan tetapi, berdasarkan laporan tahunan masing-masing bank syariah, pada karyawan Bank Muamalat Indonesia cenderung menunjukkan penurunan jumlah karyawan dari tahun 2015-2018. Terlihat jelas adanya perubahan tingkat *turnover* yang menunjukkan bahwa rendahnya kompetensi dan komitmen yang dimiliki karyawan sehingga membuat karyawan berniat untuk keluar atau berhenti kerja. Oleh karena itu kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia ini bisa dikatakan masih sangat terbatas, maka diharapkan

dengan adanya pelatihan *softskill* dan *hardskill* mampu menurunkan tingkat *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya manusia, komitmen dan *turnover intention* secara *universal* menjadi patokan dalam penelitian ini. Penelitian dari Marisa Permata Sari, Irvandi dan Edy Supriyadi (2019) yang menghubungkan kompetensi dengan *rewards* untuk mengetahui strategi yang digunakan untuk mengurangi *intention quit*. Penelitian Suji Adelina Ritonga dan Desmawaty Hasibuan (2016) yang menghubungkan kompetensi dan komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Angelica Christy Caesarani dan Gede Riana (2016) yang menghubungkan komitmen karyawan dengan *turnover intention* untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap *turnover intention*. Hampir serupa dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini mencoba menghubungkan kompetensi sumber daya manusia dan komitmen terhadap *turnover intention* pada lembaga perbankan syariah. Perbedaannya terletak pada objek yang akan diteliti yaitu pada lembaga keuangan syariah. Karena hal ini menjadi menarik apabila implementasi kompetensi sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah benar-benar bisa menurunkan tingkat *turnover intention*.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap *turnover intention* perbankan syariah. Apakah komitmen berpengaruh terhadap *turnover intention* perbankan syariah. Apakah kompetensi sumber daya manusia dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap

turnover intention perbankan syariah. Manakah yang paling dominan mempengaruhi terhadap *turnover intention* perbankan syariah.

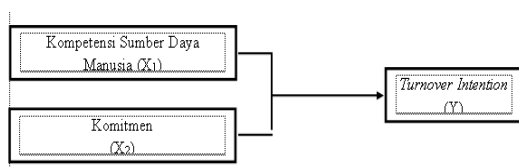
Kompetensi sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja karena digunakan sebagai modal untuk mencapai kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi adalah kemampuan atau kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja atau efektivitas kerja. Komitmen adalah perilaku atau sikap karyawan dalam mengidentifikasi diri dengan merefleksikan rasa suka atau tidak suka terhadap perusahaan dimana tempat dia bekerja. Ketika seorang karyawan merasa tidak puas atas pekerjaan yang telah dilakukan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* yang tinggi sehingga memunculkan niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan atas kehendaknya sendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dari penelitian ini berjumlah 50 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebagai data primer dan data sekunder yang diambil dari buku-buku, jurnal, dan website resmi yang menunjang penelitian. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji keabsahan data yang dilakukan dengan uji validitas

dan reliabilitas, lalu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa uji regresi tidak bias, uji asumsi klasik yang digunakan diantaranya uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas. Untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F) dan uji signifikansi parameter individual (uji T).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah diujikan menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kompetensi sumber daya manusia dan komitmen terhadap *turnover intention* dinyatakan valid dengan membandingkan nilai signifikansi hasil lebih kecil dari signifikansi syarat yaitu 0,05.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur data yang reliabel dan terpercaya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah diujikan menunjukkan bahwa untuk setiap item pertanyaan dinyatakan reliabel apabila dapat menjawab pertanyaan pada kuesioner secara konsisten. Dikatakan reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen maupun variabel dependen terdapat penyimpangan multikolinearitas atau tidak. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah diujikan menunjukkan bahwa terbebas dari multikolinearitas dengan melihat nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi SDM	.214	4.667
Komitmen	.214	4.667

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai VIF menunjukkan kurang dari 10 yaitu pada variabel kompetensi SDM dan komitmen sebesar 0,214, sedangkan untuk nilai *Tolerance* menunjukkan lebih dari 0,10 yaitu pada variabel kompetensi SDM dan komitmen sebesar 4,667. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Dan model variabel yang baik adalah memiliki ketetapan antara satu variabel dengan yang lainnya atau biasa disebut homoskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser merupakan pengujian hipotesis dengan cara meregresikan absolut residual. Berdasarkan hasil uji

heterokedastisitas yang telah diujikan menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi
Kompetensi SDM	.182
Komitmen	.437

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu pada variabel kompetensi SDM 0,182 dan komitmen 0,437. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi *turnover intention* Bank Muamalat Indonesia dengan variabel kompetensi SDM dan komitmen.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen maupun variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan analisis statistik yaitu uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria dalam pengujiannya yaitu apabila nilai Asymp sig. lebih dari 0,05, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,103 yang artinya memiliki nilai lebih dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui tingkat persentase model regresi dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi semakin mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,764 yang artinya *turnover intention* dipengaruhi sebesar 76,4% oleh variabel kompetensi sumber daya manusia dan komitmen. Kemudian sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pada penelitian ini. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan komitmen berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengujiannya yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%, yang artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan melihat nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dalam hal ini dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	756.670	2	378.335	80.311	.000 ^b
Residual	221.410	47	4.711		

Total	978.08 0	4 9			
-------	-------------	--------	--	--	--

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 80,311. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = (k-1) = 3-1 = 2$ (k adalah parameter dalam model) dan $df_2 = (n-k) = 50 - 3 = 47$ (n adalah jumlah data penelitian dan k adalah banyaknya parameter dalam model), sehingga diperoleh F_{tabel} 3,20. Nilai F_{hitung} 80,311 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,20 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan komitmen berpengaruh negatif dan signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya bersifat konstan.² Kriteria dalam pengujiannya yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sebuah hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual

Variabel	T	Sig.
Kompetensi SDM	-2.403	.020
Komitmen	-3.630	.001

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

² As'Ad, S., & Utama, S. (2018). *Modul Komputer Statistik*. Yogyakarta: LAB Mini Banking FAI Eksya UMY.

Pengujian Hipotesis Satu (H_1)

Diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,020. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 2.403 lebih besar dari t_{tabel} 1,676. Nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi sumber daya yaitu -2.403 yang berarti menunjukkan pengaruh negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu kompetensi sumber daya manusia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengujian Hipotesis Dua (H_2)

Diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,630 lebih besar dari t_{tabel} 1,676. Nilai t_{hitung} pada variabel komitmen yaitu -3,630 yang berarti menunjukkan pengaruh negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yaitu komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta.

Dari hasil analisis yang dilakukan pada kompetensi sumber daya manusia (X_1) melalui indikator motivasi kerja (*motives*), karakter pribadi (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai

signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,403 lebih besar dari t_{tabel} 1,676. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang baik akan mengurangi niat karyawan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan tempat dia bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Marisa Permatasari, Irvandi dan Edy Supriyadi (2019) bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intent to quit*.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan harus sesuai dengan bidangnya baik *softskill* maupun *hardskill*. Seorang karyawan semakin berkompeten pada bidangnya maka akan menciptakan produktivitas yang baik. Kompetensi tidak hanya diperoleh pada jenjang pendidikan, tetapi kompetensi ini juga bisa diperoleh dari pelatihan-pelatihan. Tentunya, pendidikan dan pelatihan-pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta.

Dari hasil analisis yang dilakukan pada komitmen (X_2) melalui indikator keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan dalam melakukan suatu tindakan atas nama organisasi, menerima nilai dan tujuan perusahaan, dan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi

0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,630 lebih besar dari t_{tabel} 1,676. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen yang baik akan mengurangi niat karyawan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan tempat dia bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Evitamala Sari (2015) bahwa komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan tugasnya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan selalu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, walaupun memiliki kendala dan kesulitan yang dihadapi. Dalam sebuah komitmen ada keinginan untuk bertanggung jawab, disiplin pada pekerjaan dan ikhlas dalam melakukan perbuatan. Dengan ditumbuhkannya nilai ulet, ikhlas, pantang menyerah dan bekerja keras maka akan menumbuhkan komitmen dalam diri setiap karyawan.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komitmen terhadap *Turnover Intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta secara simultan

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan komitmen secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention* Bank Muamalat Indonesia dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi. Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh sebesar 0,764 yang artinya memperoleh pengaruh negatif dan signifikan pada kompetensi sumber daya manusia dan komitmen dalam menjelaskan *turnover intention* sebesar

76,4%, sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada kompetensi sumber daya manusia sebagai (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dengan hasil nilai signifikansi dari variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,020. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,403 lebih besar dari t_{tabel} 1,676. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu kompetensi sumber daya manusia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada komitmen sebagai (X2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan hasil nilai signifikansi dari variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,630 lebih besar dari t_{tabel} 1,676. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan komitmen secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention* Bank Muamalat Indonesia yang dilihat dari nilai koefisien determinasi. Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh sebesar 0,764 yang artinya memperoleh pengaruh negatif pada kompetensi sumber daya manusia dan komitmen dalam menjelaskan *turnover intention* perbankan syariah sebesar 76,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar

penelitian ini. Koefisien regresi bertanda negatif terhadap *turnover intention* perbankan syariah dapat diartikan semakin baik kompetensi dan komitmen yang dimiliki karyawan perbankan syariah maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pihak Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. Jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak tiga puluh tiga pernyataan masing-masing pada setiap variabel memuat tiga belas pernyataan pada kompetensi sumber daya manusia, dua belas pernyataan pada komitmen dan delapan pernyataan pada *turnover intention*. Diharapkan untuk penelitian mendatang bisa ditambahkan jumlah pernyataan kuesioner pada setiap indikator yang diujikan supaya dapat data secara maksimal sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Selain itu, bisa menambahkan objek penelitian yang belum diteliti sebelumnya atau menambah variabel baru guna memperluas penelitian, Hal ini diharapkan supaya dapat dijadikan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica Christy Caesarani, G. R. (2016). Pengaruh Stress Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Journal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 9.
- Ambaranie Nadia K.M (2018, November 27). Kompas.com. Diambil dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/11/27/151414026/eko>

[nomi-inklusif-dan-kualitas-sdm-jadi-kunci-membangun-ekonomi-indonesia](#)

As'ad, S., & Utama, S. (2018). *Modul Komputer Statistik*. Yogyakarta: LAB Mini Banking FAI Eksya UMY

Bank Muamalat Indonesia. (2016). Diambil dari: Laporan Tahunan Bank Muamalat, <http://bankmuamalat.co.id/>

Hasibuan, S. A. (2016). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Manajemen Vol 3 No 2* .

Marisa Permata Sari, I. d. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Rewards Terhadap Intention Quit yang Berdampak pada Kinerja Karyawan Hotel Aston Simatupang dan Hotel Aston Rasuna. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Vol 3 Nomor 3* .

Otoritas Jasa Keuangan (2019, Desember 10). Diambil dari: Statistik Perbankan Syariah, <http://www.ojk.go.id>

Spencer & Spencer. 1993. *Manajemen, Cetakan keenam*. Edisi Revisi. Bandung: Penerbit Aghini.